

La Legge di conversione dei DL n.73 e 99 del 2021

Green pass e Assegno Unico




FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Dr. Dario Ceccato

1

CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

[/ceccatotormen](https://www.instagram.com/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

I PUNTI FONDAMENTALI

- 1. La conversione in Legge del D.L. 73/2021. Quali cambiamenti?**
- 2. Contributi e incentivi per i settori più colpiti. Come richiederli e quali conseguenze?**
- 3. Sarà possibile licenziare? E se sì, con che limiti?**
- 4. Contratti a termine: le nuove causali**
- 5. L'Assegno unico e universale. Quando partirà e a chi spetterà?**
- 6. D.L. 105/2021**
- 7. Question Time**

LEGGE DI CONVERSIONE 106/2021

È stata pubblicata sulla G.U. n. 176 del 24 luglio 2021, la L. 106 del 23 luglio 2021, di conversione, con modificazioni, del D.L. 73/2021, recante misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali, in vigore dal 25 luglio 2021.

Vediamo quali ammortizzatori sono dunque utilizzabili:

D.L. 73/2021 - MINI SOLIDARIETÀ

Il comma 1 dell'art. 40 del D.L. 73/2021 convertito prevede:

1. in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, i datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che **nel primo semestre dell'anno 2021 hanno subito un calo del fatturato del 50 per cento rispetto al primo semestre dell'anno 2019**, possono presentare, previa stipula di accordi collettivi aziendali ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 di riduzione dell'attività lavorativa dei lavoratori **in forza alla data di entrata in vigore del presente decreto finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica**, domanda di cassa integrazione guadagni **straordinaria in deroga** alle disposizioni di cui agli articoli 4 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 per una **durata massima di 26 settimane nel periodo tra la data di entrata in vigore del presente decreto e il 31 dicembre 2021**.
2. la riduzione media oraria **non può essere superiore all'80 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati dall'accordo collettivo**.
3. per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 90 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale l'accordo collettivo di cui al presente comma è stipulato.

LEGGE DI CONVERSIONE 106/2021

Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula dell'accordo collettivo di cui al presente comma. Il trattamento di integrazione salariale è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale. Gli accordi di cui al presente comma devono **specificare le modalità attraverso le quali l'impresa, per soddisfare temporanee esigenze di maggior lavoro, può modificare in aumento, nei limiti del normale orario di lavoro, l'orario ridotto**. Il maggior lavoro prestato comporta una corrispondente riduzione del trattamento di integrazione salariale.

MISURA DELL'INTEGRAZIONE SALARIALE

Ai lavoratori impiegati a orario ridotto ai sensi del presente comma è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale, in misura pari al **70 per cento della retribuzione globale che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate, senza l'applicazione dei limiti di importo previsti dall'articolo 3, comma 5 del decreto legislativo 4 settembre 2015, n. 148, e la relativa contribuzione figurativa**. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto dal datore di lavoro alcun contributo addizionale.

LEGGE DI CONVERSIONE 106/2021

Diversa dalla c.d. mini solidarietà è la previsione di integrazioni ordinarie (CIGO) o straordinarie (CIGS) **senza contributo aggiuntivo**

In tal senso il comma 3 dell'art. 40 del D.L. 73/2021 convertito dispone:

3. I datori di lavoro privati di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, che a decorrere **dalla data del 1 luglio 2021 sospendono o riducono l'attività lavorativa e presentano domanda di integrazione salariale ai sensi degli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale** di cui all'articolo 5 del medesimo decreto legislativo **fino al 31 dicembre 2021.**

L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al secondo periodo del presente comma e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

LEGGE DI CONVERSIONE 106/2021

ULTERIORE TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

Il comma 8 dell'art.40-bis del DL 73/2021 convertito, dispone quanto segue :

8. Anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico, ai datori di lavoro di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 – **ovvero i datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 beneficiari della CIGO** - i quali non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 , è riconosciuto, nel limite di spesa di 351 milioni di euro per l'anno 2021, **un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga agli articoli 4, 5, 12 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per un massimo di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.**

LEGGE DI CONVERSIONE 106/2021

ULTERIORE TRATTAMENTO DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

I commi 1 e 2 dell'art. 50-bis del DL 73/2021 convertito dispongono quanto segue:

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e fino al **31 dicembre 2021**, la proroga di sei mesi di cui all'articolo 44, comma 1-bis, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130, può, in via eccezionale, essere concessa, anche per i trattamenti di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 94, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dal decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126;

2. **I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili**, identificati, secondo la classificazione delle attività economiche ATECO 2007, con i codici 13, 14 e 15, **che, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare**, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99, **domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale** di cui agli articoli 19 e 20 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, **per una durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021**. Per i trattamenti concessi ai sensi del presente comma non è dovuto alcun contributo addizionale.

CONTRIBUTI E INCENTIVI PER I SETTORI PIÙ COLPITI

DECONTRIBUZIONE SETTORI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO

Il comma 1 dell'art. 43 del DL 73/2021 convertito dispone come:

1. Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile.

CONTRIBUTI PER I SERVIZI DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Il comma 1 dell'art. 43-bis dispone:

1. Al fine di mitigare la crisi economica derivante dall'emergenza epidemiologica da COVID-19, alle imprese operanti nei servizi di ristorazione collettiva sono erogati contributi a fondo perduto nel limite di spesa complessivo di 100 milioni di euro per l'anno 2021.

Tale misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

LIMITI AL LICENZIAMENTO, AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERI

DATORI DI LAVORO INTERESSATI – AMMORTIZZATORI SOCIALI	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	DIVIETO DI LICENZIAMENTO
Datori di lavoro privati dei SETTORI DEL TURISMO E DEGLI STABILIMENTI TERMALI E DEL COMMERCIO (integrato con settore ricreativo, culturale e dello spettacolo)	ART. 43, COMMI 1 E 2, DL 73/2021	Ai datori di lavoro che abbiano beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, art. 43, D.l. 73/2021, si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41.
Datori di lavoro privati del settore della RISTORAZIONE COLLETTIVA	ART. 43, COMMI 1 E 2, DL 73/2021	Alle imprese operanti nei servizi di ristorazione collettiva sono erogati contributi a fondo perduto nel limite di spesa complessivo di 100 milioni di euro per l'anno 2021.

AMMORTIZZATORI SOCIALI TABELLA DI SINTESI

TIPO AMMORTIZZATORE	RIFERIMENTO	DATORI BENEFICIARI	COSTI	CONDIZIONI
CIGO L. 106/2021 PER INDUSTRIE TESSILI, DELLE CONFEZIONI DI ABBIGLIAMENTO E DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCE.	Durata massima di diciassette settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021.	I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pellicce, che riducono l'attività lavorativa.	Non è dovuto alcun contributo addizionale	È precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo con la sospensione delle relative procedure di conciliazione eventualmente in corso.
CIGD L. 106/2021 PER DATORI DI LAVORO PRIVATI CHE RIDUCO O SOSPONDONO L'ATTIVITA' PER COVID-19	Durata massima di tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021.	I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemio logica da COVID-19.	Non è dovuto alcun contributo addizionale.	È precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo e di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo con la sospensione delle relative procedure di conciliazione eventualmente in corso.

IL BLOCCO DEI LICENZIAMENTI

PROROGA DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI COLLETTIVI E INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Per quanto al settore tessile e connessi, vengono ribaditi i limiti e le preclusioni ai commi 4 e 5 dell'art. 40-bis del DL 73/2021:

4. Ai datori di lavoro di cui al comma 2, resta precluso fino al 31 ottobre 2021 l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto. Fino alla medesima data di cui al primo periodo resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

5. Le sospensioni e le preclusioni di cui al comma 4 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni od attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

IPOTESI AMMESSE DI LICENZIAMENTO

Diversamente, per i settori diversi dal tessile e «connessi», la legge ribadisce **lo sblocco dei licenziamenti dal 1° luglio 2021 soprattutto per l'industria manifatturiera ed edilizia**, mentre il blocco licenziamenti è prorogato fino al 31 ottobre 2021 per i settori maggiormente colpiti dall'emergenza da Covid-19 e per cui non vi è stato ancora segnale di ripresa.

Non potrà dunque licenziare chi usufruisce della:

- CIG Covid fino al 31 ottobre 2021, per i settori tessili, calzaturieri e della moda;
- CIGSD richiesta per le ulteriori 13 settimane fino al 31 dicembre 2021;
- CIGS della durata di 6 mesi per il settore aereo;
- Richiesta di esonero ex art 43 D.L. n. 99/2013 per i settori del turismo e del commercio (integrato con settore ricreativo, culturale e dello spettacolo).
- Mini solidarietà (anche se non vi è un divieto espresso dalla norma)
- Utilizzo ammortizzatori sociali ordinari CIGO e CIGS fino al 31 dicembre 2021

LA NOTA 5186/2021 DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota n. 5186 del 16 luglio 2021 fornisce indicazioni operative sulla riattivazione delle **procedure di conciliazione** per i **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** che erano state sospese in seguito all'entrata in vigore delle disposizioni normative restrittive.

L'ispettorato precisa:

- Come *“per le altre aziende rientranti nell'ambito di applicazione della CIGO, la possibilità di licenziare è inibita (...) ai datori di lavoro che abbiano presentato domanda di fruizione degli strumenti di integrazione salariale ai sensi degli articoli 40, comma 3 e 40 bis, comma 1, per tutta la durata del trattamento e fino al massimo al 31 dicembre 2021. La ratio delle norme in questione risiede, quindi, nel collegare il divieto di licenziamento alla domanda di integrazione salariale e dunque al periodo di trattamento autorizzato e non a quello effettivamente fruito”*
- Come se non bastasse, viene segnalato che *“l'eventuale presentazione di domanda di cassa integrazione ai sensi degli articoli 40, comma 3, e 40 bis, comma 1, successivamente alla definizione delle procedure ex art. 7 della legge 604/1966, sarà valutata ai fini della programmazione delle attività di vigilanza connesse alla fruizione degli ammortizzatori sociali”*

Come si interpretano?

IPOTESI AMMESSE DI LICENZIAMENTO

Oltre alle ipotesi di licenziamento ammesse in determinati settori di attività che non beneficiano di ammortizzatori sociali, vi sono ulteriori casistiche in cui è possibile il licenziamento:

IPOTESI AMMESSE

- Licenziamenti per **giusta causa o giustificato motivo soggettivo**;
- Per **mancato superamento del periodo di prova**
- Per **superamento periodo di comporta**
- Licenziamento nelle ipotesi in cui il **personale** interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia **riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge**, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto;
- Licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**, conseguenti alla messa in liquidazione della società **senza continuazione, anche parziale, dell'attività**, nei casi in cui nel corso della liquidazione sempre non si configurino ipotesi di cessione di ramo o di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c.;
- **ipotesi di accordo collettivo aziendale**, stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale, **con previsione di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con possibilità di accesso alla NASPI, in linea con quanto già aveva previsto l'INPS con circolare del 29 settembre 2020, n. 111;
- **licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa**, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

I CONTRATTI A TERMINE: LE NUOVE CAUSALI

Le novità dei contratti a termine sono contenute nell'art. 41-bis della Legge 106/2021 ove alle causali legali, già previste dal comma 1 dell'art. 19 del D.L. n. 81/2015 ne sono state aggiunte altre che fanno riferimento (lettera b-bis) a **“specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'art. 51”**.

La novità riguarda la possibilità, per l'azienda, di prevedere ulteriori motivazioni, rispetto a quelle indicate dal D.L. 81/2015, dovute a specifiche esigenze contemplate dalla contrattazione collettiva applicata dall'azienda.

La contrattazione collettiva a cui il ddl di conversione fa riferimento è quella prevista dall'articolo 51, del D.Lgs. n. 81/2015, e cioè sono i contratti collettivi nazionali e territoriali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ed i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

In pratica, **saranno le parti sociali, anche a livello aziendale, che potranno individuare specifiche ipotesi (causali) per le quali sarà possibile instaurare contratti a tempo determinato**, entro i limiti di durata massima previsti dalla stessa contrattazione collettiva ovvero entro i 24 mesi previsti dal legislatore.

Dalla formulazione del nuovo comma le ulteriori causali risultano strutturalmente inserite nell'art 19 co 1.

Cosa diversa l'introduzione del comma 1.1 (peraltro singolare) che pone un termine fino al 30 settembre 2022 per la stipulazione di un contratto a termine della durata superiore ad un anno (da riferirsi alla delega alla contrattazione collettiva).

D.L. 105/2021

È stato pubblicato in G.U. n. 175 del 23 luglio 2021 il D.L. 105 del 23 luglio 2021, in vigore dalla medesima data, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche.

Il D.L. all'art. 3, stabilisce le **modalità di utilizzo del Green Pass e i nuovi criteri per la colorazione delle Regioni**. In particolare, sarà possibile svolgere alcune attività solo se si è in possesso di certificazioni verdi COVID-19, comprovanti l'inoculamento almeno della prima dose vaccinale Sars-CoV-2 o la guarigione dall'infezione da Sars-CoV-2 (validità 6 mesi) o se si è effettuato un test molecolare o antigenico rapido con risultato negativo al virus Sars-CoV-2 (con validità 48 ore). Questa documentazione sarà richiesta poter svolgere o accedere alle seguenti attività o ambiti a partire dal 6 agosto 2021:

- servizi per la ristorazione svolti da qualsiasi esercizio per consumo al tavolo al chiuso;
- spettacoli aperti al pubblico, eventi e competizioni sportivi;
- musei, altri istituti e luoghi della cultura e mostre;
- piscine, centri natatori, palestre, sport di squadra, centri benessere, anche all'interno di strutture ricettive, limitatamente alle attività al chiuso;
- sagre e fiere, convegni e congressi;
- centri termali, parchi tematici e di divertimento;
- centri culturali, centri sociali e ricreativi, limitatamente alle attività al chiuso e con esclusione dei centri educativi per l'infanzia, i centri estivi e le relative attività di ristorazione;
- attività di sale gioco, sale scommesse, sale bingo e casinò;
- concorsi pubblici.

Ma i dipendenti dei sopracitati esercizi pubblici devono essere in possesso del Green pass per poter lavorare?

D.L. 105/2021

Con il D.L. 105/2021 **sono state ripristinate le tutele per i lavoratori fragili, con effetto retroattivo dal 1° luglio al 31 ottobre 2021.**

È l'articolo 9 al comma 2-bis a prevederlo, in quanto precisa come *«per il periodo dal 1° luglio 2021 alla data di entrata in vigore del presente decreto si applica la disciplina di cui all'articolo 26, comma 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, così come modificato dal presente articolo.»*

Dunque il diritto a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile si applica ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso di certificazione, rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestanti una condizione di rischio derivante da:

- immunodepressione;
- esiti da patologie oncologiche;
- svolgimento di relative terapie salvavita.

Inclusi nella platea anche i lavoratori con disabili grave, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della legge 104.

La proroga dello smart working si applicherà in via retroattiva già dal 1° luglio 2021, tuttavia **se l'attività svolta non può essere prestata in modalità agile, è prevista la possibilità di adibire il lavoratore a diversa mansione o prevedere un piano di formazione professionale, da svolgere anche da remoto.**

Notiamo infine che con la proroga dello smart working fino al 31 ottobre 2021, il decreto Covid n. 105/2021 non ha affiancato il rinnovo dell'equiparazione dell'assenza a ricovero ospedaliero, tutela che resta ancorata alla data del 30 giugno 2021.

L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Il Consiglio dei Ministri del 4 giugno 2021 ha approvato il DL n. 79/2021 contenente «Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori», pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 135 dell'8 giugno 2021. Si tratta di una misura «ponte» che temporaneamente accompagnerà le famiglie alla vera e propria entrata a regime dell'Assegno unico e universale per ogni figlio che avverrà a gennaio 2022.

A CHI SPETTA?

Per accedere all'assegno «ponte», il nucleo familiare del richiedente deve essere in possesso di un Isee inferiore a 50 mila euro annui. Inoltre, il richiedente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, dovrà essere in possesso congiuntamente dei seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea, in possesso del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca di durata almeno semestrale
- essere soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia
- essere domiciliato o residente in Italia e avere almeno un figlio a carico, sino al compimento del diciottesimo anno d'età
- essere residente in Italia da almeno 2 anni, anche non continuativi, oppure essere titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale;
- Non avere diritto a percepire l'assegno per il nucleo familiare.

L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

QUANTO SPETTA?

L'assegno "ponte" viene corrisposto per ogni figlio minore d'età:

- in base al numero dei figli,
- in base alla situazione economica della famiglia attestata dalla dichiarazione ISEE.

Il *quantum* diminuisce all'aumentare del livello dell'ISEE. L'importo dell'assegno temporaneo varia da un minimo di 30 euro ad un massimo di circa 217 euro per ciascun figlio.

Se il nucleo è composto **da più di due figli**:

- l'importo unitario per ciascun figlio minore viene **umentato del 30%**,
- per ciascun figlio minore con disabilità gli importi sono maggiorati di 50 euro.

A titolo di mero esempio, si veda la tabella sottostante, in cui sono riportati l'ISEE minimo (sino a 7 mila) e l'ISEE massimo (sino a 50 mila euro) a cui corrispondono l'importo più alto e quello più basso dell'assegno "ponte".

Livello ISEE	Nuclei sino a 2 figli minori	Nuclei con almeno 3 figli minori
Sino a 7 mila euro	€ 167 circa per ogni figlio	€ 217 circa per ogni figlio (ossia 30% in più su € 167)
Da 40 mila a 50 mila euro	€ 30 per ogni figlio	€ 40 per ogni figlio

MAGGIORAZIONE ASSEGNI FAMILIARI

Per coloro che percepiscono gli assegni familiari, il decreto legge ha previsto una maggiorazione, a decorrere dal 1 ° luglio 2021 e fino al 31 dicembre 2021, degli importi mensili dell'assegno per il nucleo familiare già in vigore, pari a:

- **37,5 euro** per ciascun figlio in favore dei **nuclei familiari fino a due figli**;
- **55 euro** per ciascun figlio in favore dei **nuclei familiari di almeno tre figli**.

La maggiorazione è riconosciuta anche in presenza di figli maggiorenni mobili ad un lavoro proficuo, oltre che ai figli con età compresa tra i 18 e i 21 anni, se studenti o apprendisti, e appartenenti a nuclei familiari numerosi.

GRAZIE DELL'ATTENZIONE



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Arrivederci al nostro prossimo Webinar
29 Settembre Ore 15 - Dr. Roberto Camera

www.larisorsaumana.it/archivio-webinar